Les congés payés font l'objet de règles précises. En l'absence d'accords collectifs ou de convention collective, c'est le Code du travail qui s'applique. Les points essentiels à respecter.

Congés payés, mode d'emploi

La réglementation relative aux congés payés fait partie intégrante du Code du travail. Cette réglementation est d'ordre public. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable au salarié ; ainsi, certaines conventions collectives par exemple proposent de meilleures dispositions, il conviendra alors de les appliquer.

Pour l'heure, voici les caractéristiques légales de gestion des congés payés des salariés en précisant que certaines catégories professionnelles (employés de maison, journalistes professionnels…) ont été écartées du fait de modalités particulières du droit au congé payé.

Fixer la période de prise des congés payés

L'employeur a jusqu'au 1er mars au plus tard pour fixer puis informer les salariés sur la période de prise des congés lorsque celle-ci va du 1er mai au 31 octobre.

Appliquer les accords collectifs

Si les conventions ou accords collectifs de travail applicables à l'entreprise définissent la période de prise des congés payés (CP), l'employeur doit s'y tenir (*Code trav. art. L. 3 141-13*).

La Convention collective des caves coopératives, pour la période de prise des congés payés, rappelle dans son article 36 la période légale des congés payés.

La Convention collective des caves coopératives précise que le congé ne pourra être revendiqué pendant la période des vendanges.

© C. Grihé

Informer les salariés

Les salariés doivent être informés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période de congé, c'est-à-dire le 1er mars au plus tard pour une période qui commencerait le 1er mai (*Code trav. art. D. 3 141-5*). L'employeur peut procéder par affichage sur les lieux de travail tout en informant par ailleurs les salariés de l'entreprise. S'il n'informait pas les salariés et que l'un d'entre eux ne respectait pas ses dates de congé, il pourrait lui être reproché une faute simple mais plus difficilement une faute grave.

Dates à respecter

La période légale est du **1er mai au 31 octobre.** La prise des congés doit obligatoirement s'insérer dans cette période (*Code trav. art. L. 3 141-13*). Une période différente peut être fixée si la Convention collective le prévoit ou avec l'accord individuel du salarié.

Prise des congés "d'été".

Fixer la période de CP joue sur la prise des jours. En effet, du 1er mai au 31 octobre, au moins 12 jours ouvrables de CP devront être pris en continu (au plus 24 jours ouvrables, sauf dérogations). Les jours restant pris en dehors de cette période pourront donner lieu à des CP supplémentaires (*Code trav. art. L. 3 141-17, L. 3 141-18 et L. 3 141-19*).

L'article 36 de la Convention collective des caves coopératives précise en autres que le bénéfice du congé ne pourra être revendiqué pendant la période des vendanges.

Date de départ en congé

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé à l'intérieur de la période des congés payés, à moins que cet ordre ne résulte des usages. Il doit prendre en compte, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel (DP):

- La situation de famille des bénéficiaires ;
- Les possibilités de congé du conjoint (ou du partenaire ayant conclu un Pacs) dans le secteur privé ou public ;

• La durée de leurs services chez l'employeur ;
• L'activité d'un salarié chez un ou plusieurs employeurs.

À noter : L'employeur qui ne consulterait pas les DP et le Comité d'Entreprise (CE) s'exposerait au paiement de l'amende pour non-respect des règles sur les CP sans pour autant être condamné pour délit d'entrave (*Code trav.* art. R. 3 143-1). Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané mais ce n'est pas une obligation (*Code trav.* art. L. 3 141-15).

Absence de réponse de l'employeur

Lorsqu'un salarié demande l'autorisation de prendre ses congés, l'intéressé peut penser, en l'absence de réponse de l'employeur un mois avant la date posée, que sa demande est acceptée.

Respect des dates par le salarié

Dès lors qu'elles ont été régulièrement fixées par l'employeur, les dates de congés payés s'imposent au salarié.
Un départ anticipé ou un retour tardif peut constituer un acte d'indiscipline qui cause une perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise et justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement, voire un licenciement pour faute grave.
Il en est de même pour le salarié qui fixe unilatéralement ses dates de départ et de retour sans en avoir l'autorisation. En revanche, l'employeur ne peut pas conclure que le salarié a démissionné ou prendre acte de la rupture du contrat de travail.

Le Code du travail prévoit un congé supplémentaire pour les jeunes mères salariées

© C. Grillié

Modification de la date par l'employeur

Sauf circonstances exceptionnelles (voir ci-après), l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent plus être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (*Code trav.* art. L. 3 141-16).
Attention : Ce n'est pas la date d'expédition de la notification de la modification qui est prise en compte mais sa date de remise au salarié.
Dans la mesure où la modification des dates de congés intervient dans les conditions légales, un salarié commettrait une faute en partant à la date initialement prévue. En revanche, le départ en congé d'un salarié le jour prévu, alors que cette date est remise en question par l'employeur trois semaines avant sans motif valable, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Définition des circonstances exceptionnelles

Les circonstances exceptionnelles peuvent être justifiées par la force majeure ou une nécessité impérieuse de service en des circonstances contraignantes (fabrication et livraison urgentes). En cas de refus par un salarié de reporter ses congés, les juges doivent rechercher, pour sanctionner l'intéressé, si des circonstances exceptionnelles justifient que l'employeur rétracte, moins d'un mois avant la date de départ, l'autorisation de congé initialement donnée.

À cas exceptionnels, modalités particulières

Congés non pris

Le salarié dont le contrat n'est pas rompu et qui, pour un motif ne résultant pas du fait de l'employeur, n'a pas pris son congé avant l'expiration de la période des congés ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés. Pour percevoir une telle indemnité, le salarié doit avoir été mis dans l'impossibilité de prendre ses congés par l'employeur.

Congés payés reportés

Congé maternité

Les salariées de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise (*Code trav. art. L. 3 141-2*).

Congé parental d'éducation

Lorsqu'un salarié prend un congé parental d'éducation sous forme de congé total (et non de période de travail à temps partiel), il perd

La portabilité prévoyance désormais applicable au régime agricole

À compter du 1er juin 2014, la portabilité de la prévoyance devient obligatoire pour les employeurs agricoles (Loi de Sécurisation pour l'emploi - juin 2013).

Salariés concernés

Tout salarié, dont le contrat a été rompu et qui perçoit les allocations chômage, bénéficie de la portabilité de son contrat santé.
Cette mesure s'adresse :
- aux salariés licenciés, ceux qui ont signé une rupture conventionnelle ou encore ceux qui sont dans un cas de démission légitime (lorsqu'un salarié démissionne pour suivre son conjoint, par exemple) ;
- aux salariés en CDD dont la rupture du contrat ouvre droit au chômage. Les ayants droit de l'ancien salarié bénéficient également de la portabilité.

Seuls les salariés licenciés pour faute lourde sont exclus de cette mesure.

Point de départ de la portabilité

Le point de départ de la portabilité est la date de cessation du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis. Les garanties sont maintenues pour une durée égale au dernier contrat, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur dans la limite de 12 mois.

Financement

L'employeur doit informer le salarié du maintien, à titre gratuit, des garanties offertes par le contrat de prévoyance par l'entreprise au moyen du certificat de travail délivré à l'expiration du contrat de travail.
Il doit informer également l'assureur de la cessation du contrat.

Date d'entrée en vigueur

Les entreprises et organismes complémentaires ou de prévoyance devront appliquer cette portabilité et adapter les contrats existants :
- à partir du 1er juin 2014, pour le remboursement de frais de santé ;
- à compter du 1er juin 2015, pour les garanties prévoyance.

Renseignements

Service Prestation paie & Ressources humaines du Syndicat général : Incarnation Marin (04 90 27 24 68) et Lorine Martin (04 90 27 45 95).

les congés payés acquis avant le congé parental, s'il revient après la clôture de la période de prise des congés payés.

À noter : Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou des usages peuvent lui assurer le bénéfice de ces jours à son retour. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) estime que les salariés de retour de congé parental peuvent bénéficier des congés annuels payés qu'ils ont acquis avant leur départ (*CJUE 22 avril 2010, aff. C-486/08*).

Maladie

Lorsque la période de référence est expirée, le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés pour maladie peut prétendre au report de ses congés ou, si son contrat de travail est rompu, à l'indemnité compensatrice de congés payés.

À noter : Auparavant, le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés payés en raison d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle les perdait si la période de prise des congés était expirée avant sa reprise de travail, sauf usages ou accord collectif contraire (Cour de justice CE, Arrêté 24/02/2009).

Accident du travail

Lorsque le salarié, en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, n'a pas pu prendre ses congés payés annuels sur l'année prévue par la loi ou la Convention collective, ils doivent être reportés après la date de reprise du travail. L'employeur est obligé d'accepter. À défaut, il doit au salarié une indemnité compensatrice de congés payés.

Congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique

Les salariés ont la possibilité de reporter sur six années maximum, le congé qui leur est dû au-delà de 24 jours ouvrables, s'ils souhaitent prendre un congé pour création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante ou encore pour un congé sabbatique (*Code trav.* art. L. 3 142-100).

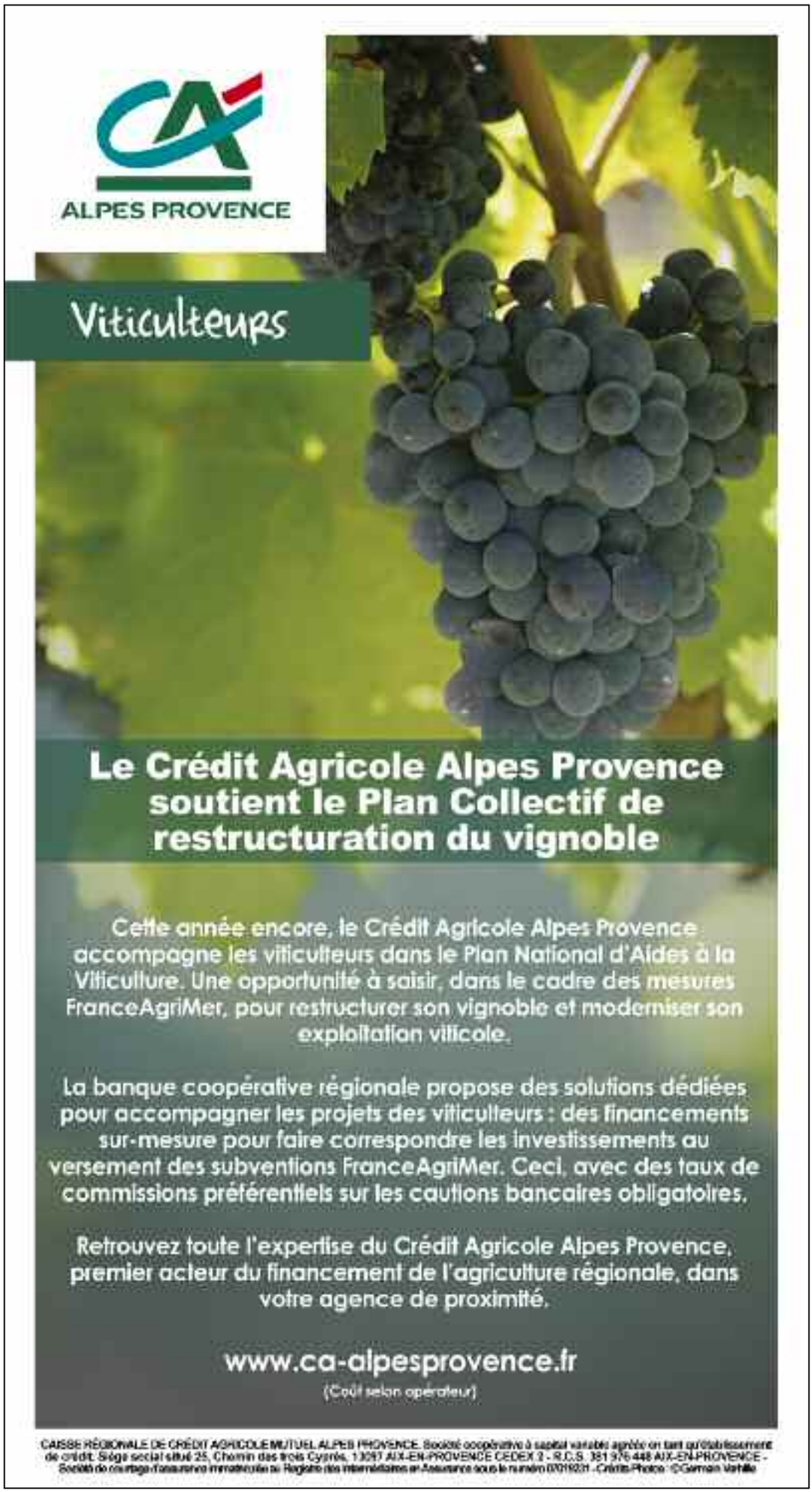
Congé supplémentaire

Le Code du travail prévoit pour certaines catégories de salarié(e)s des congés supplémentaires, c'est le cas notamment des jeunes mères de famille.

Le bénéfice du congé des jeunes mères de famille est accordé aux femmes salariées et apprenties de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, et ayant un ou plusieurs enfants à charge. La durée de ce congé est limitée à un jour par enfant pour un congé principal de six jours au plus.

À partir de sept jours de congé principal, le congé des mères de famille est porté à deux jours par enfant.

Incarnation MARIN


ALPES PROVENCE
Viticulteurs
Le Crédit Agricole Alpes Provence soutient le Plan Collectif de restructuration du vignoble
Cette année encore, le Crédit Agricole Alpes Provence accompagne les viticulteurs dans le Plan National d'Aides à la Viticulture. Une opportunité à saisir, dans le cadre des mesures FranceAgriMer, pour restructurer son vignoble et moderniser son exploitation viticole.
La banque coopérative régionale propose des solutions dédiées pour accompagner les projets des viticulteurs : des financements sur-mesure pour faire correspondre les investissements au versement des subventions FranceAgriMer. Ceci, avec des taux de commissions préférentiels sur les cautions bancaires obligatoires.
Retrouvez toute l'expertise du Crédit Agricole Alpes Provence, premier acteur du financement de l'agriculture régionale, dans votre agence de proximité.
www.ca-alpesprovence.fr
(Coût selon opérateur)
CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE. Société coopérative à capital variable agréée en tant qu'établissement de crédit. Siège social situé 25, Chemin des trois Cyprès, 13097 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2 - R.C.S. 381 976 448 AIX-EN-PROVENCE - Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le numéro 07019231 - Crédits Photos : ©Germain Vanhille